

COMUNE DI GAETA

Provincia di Latina

DELIBERAZIONE DI GIUNTA

N°222 del 21/06/2013

OGGETTO

Approvazione “Piano Triennale di Azioni Positive 2013 - 2015”.

L'anno duemiladodici, addì 21 del mese di giugno in Gaeta e nella sede del Municipio, alle ore 14:00 e seguenti, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti:

			presente	assente
<i>Presidente</i>	<i>Cosmo</i>	<i>MITRANO</i>	X	
<i>Assessore (Vice Sindaco)</i>	<i>Cristian</i>	<i>LECCESE</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Pasquale</i>	<i>DE SIMONE</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Antonio</i>	<i>DI BIAGIO</i>		X
<i>Assessore</i>	<i>Sabina</i>	<i>MITRANO</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Alessandro</i>	<i>VONA</i>	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Generale Avv. Celestina Labbadia.

LA GIUNTA

- **Vista** la proposta di deliberazione in oggetto presentata dal Sindaco Dott. Cosmo Mitrano;

P.P.: 41/1°

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e sue s.m.i., “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che, all’art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n° 198, e sue s.m.i., “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246” che al capo IV “Promozione delle pari opportunità”, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all’art. 48, comma 1, che “... *i Comuni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.*”;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all’art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l’adozione di piani triennali di azioni positive;

Visto lo Statuto Comunale che all’art. 27 istituisce la “Commissione per le Pari Opportunità” al fine di promuovere, programmare e realizzare politiche rivolte al conseguimento di pari opportunità tra donne e uomini;

Preso atto che, allo stato, non è stato ancora adottato dal Comune il Piano triennale delle Azioni Positive;

Considerata la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive con l’obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

Dato atto che, in considerazione della succitata normativa, si è provveduto a porre in essere uno studio volto a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici del Comune di Gaeta;

Atteso che, a seguito del suddetto lavoro di studio, è stato elaborato un Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto detto Piano confacente alla realtà lavorativa del Comune di Gaeta;

Visto il Decreto Legislativo 165/2001;

Visto il Decreto Legislativo 267/2000;

Visto il Decreto Legislativo 150/2009;

Visto lo Statuto Comunale

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente del I Dipartimento "Affari Generali", reso ai sensi dell'art.49 - 1° comma - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267;

Dato atto che, allo stato, non è richiesto il parere di regolarità contabile;

Con votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

DELIBERA

per tutto quanto espresso in premessa che qui si intende riportato e trascritto,

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 del Comune di Gaeta (**Allegato "A"**) che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto nel rispetto delle disposizioni vigenti;
2. di trasmettere, in conformità all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 198/2006, copia della presente deliberazione agli organi ivi previsti (Rappresentanza sindacale dell'Ente; organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;
3. di demandare l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 a tutti i Dirigenti di Area e di Servizio, e in special modo al Dirigente del Servizio Risorse Umane, al fine di dare organica attuazione alle azioni intraprese nell'ambito dei vari settori dell'Amministrazione;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'opportunità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
Visto l'art.134 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267;
Previa separata votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

DICHIARA

il presente atto **immediatamente eseguibile**.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto nelle forme di legge.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di dare immediata attuazione al presente atto;
Visto l'art.34 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267;
Previa separata votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

D I C H I A R A

il presente atto **immediatamente eseguibile**.

Il presente atto viene letto, confermato e sottoscritto nelle forme di legge.

IL SINDACO

DOTT. COSMO MITRANO

IL SEGRETARIO GENERALE

AVV. CELESTINA LABBADIA



COMUNE DI GAETA
(Provincia di Latina)

* * * * *

**PIANO TRIENNALE
DI AZIONI POSITIVE
2013 - 2015**

* * * * *

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°222 del 21/06/2013)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246” riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n° 196, *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* ed alla legge 10 aprile 1991, n° 125, *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, avente ad oggetto *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutata a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Infatti, azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso
- 4) azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 5) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 6) promuovere un miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO N° 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori in servizio a tempo indeterminato:

DIPENDENTI DI RUOLO AL 31/12/2012	
Uomini	82
Donne	93

- Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare *eventuali* situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.

OBIETTIVO N° 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- Azione positiva: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n° 183 ed della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Particolare è il ruolo chiave del C.U.G (sigla) per la valorizzazione del principio delle pari opportunità, della tutela da ogni forma di discriminazione e del benessere organizzativo di tutti i lavoratori. Tale Comitato esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate, ha durata quadriennale ed ha composizione paritetica. Pertanto, è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione comunale. Sostituisce, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing.
- Azione positiva: progetti di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti che abbiano problemi di cura familiare.
- Azione positiva: asili nido aziendali, convenzioni ma anche ludoteche interne per sopperire ai periodi di scopertura scolastica o per l'orario pomeridiano quando la scuola non effettua rientri.
- Azione positiva: convenzioni esterne per servizi di cura ed assistenza agli anziani.
- Azione positiva: formazione per le educatrici dei Nidi alla differenza di relazione per favorire fin dai primi anni nei bambini e nelle bambine l'idea della diversità di genere come ricchezza.

OBIETTIVO N° 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti: disciplina forme di flessibilità lavorativa e flessibilità oraria.

- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.
- Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o

svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

OBIETTIVO N° 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e orientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.
- Azione positiva: Consulenza e verifica a seguito della segnalazione di casi di presunta discriminazione sul lavoro ed attivazione mirata a farle rilevare e rimuovere.
I casi denunciati - in settori pubblici e privati - si verificano prevalentemente al rientro dal congedo per maternità, confermando che la maternità sia la causa prevalente delle situazioni discriminatorie e che le donne, per le difficoltà incontrate nel conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, sono spesso costrette a lasciare il lavoro.

OBIETTIVO N° 5

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Azione positiva: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.
- Azione positiva: Intervento ad iniziative di associazioni del territorio per portare il contributo alle problematiche del lavoro femminile, dei giovani, della situazione dei disabili e delle loro famiglie e per presentare progetti intesi a favorire l'occupazione delle donne.
- Azione positiva: Iniziative per instaurare rapporti con soggetti pubblici e privati del territorio, quali, Sindacati, Forze dell'Ordine, Organizzazioni sindacali e datoriali, Associazioni e Ordini.

- Azione positiva: Potenziamento del sito web, per contribuire a diffondere la conoscenza delle azioni positive poste in essere dall'Ente e per utilizzarlo come canale per la segnalazione di casi di discriminazione.
Oltre alle necessarie azioni di contrasto alle discriminazioni, di promozione dei progetti per l'inserimento lavorativo delle donne e le azioni volte a sollecitare iniziative dirette all'utilizzo dei fondi europei per le pari opportunità, un rilievo particolare assume la promozione di progetti di azioni positive soprattutto nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2013/2015).

Il piano è pubblicato sull'Albo pretorio dell'Ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al costituendo Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246”.
- Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 4 novembre 2010 n°183 “ Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n°134 dell'11 giugno 2011).

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITÀ

1. Programmazione di forme di comunicazione periodiche (via e-mail e/o cartacea), rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, da utilizzare come approfondimento delle azioni positive poste in essere.

Obiettivi:

- recepire dati e informazioni;
- creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di pari opportunità e di genere.

Azioni:

1. Definizione dei contenuti specifici;
2. Organizzazione interna;
3. Attivazione strumenti tecnici-informatici.

Risultati attesi:

Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, favorirà un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione comunale intende intraprendere in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

Durata progetto:

L'erogazione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con i/le dipendenti sarà periodica e continua nei tre anni di durata del Piano.

2. Definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente.

Obiettivi:

- Proseguire e incentivare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere;
- Produrre statistiche sul personale ripartite per genere che considerino tutte le variabili, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali.

Azioni:

1. Definizione della batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni degli organismi di Parità, nelle procedure organizzative dell'Ente (selezioni, concorsi, pareri, orari ...);
2. Individuazione delle funzioni degli organismi di parità;
3. Identificazione degli uffici referenti dei dati;
4. Definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici anche nel senso della continuità e sostenibilità dell'iniziativa;
5. Inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale dell'Assessore alle Pari Opportunità.

Risultati attesi:

La lettura, l'informazione e la promozione dei dati, sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.

Durata progetto:

- 6 mesi per la fase di lavoro relativa alla definizione degli indicatori, l'individuazione degli uffici referenti dei dati e la definizione dei rapporti di collaborazione con gli stessi uffici.
- Cadenza periodica, semestrale, e continuata nei tre anni, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati che verranno inseriti nel sito web dell'Ente.

3. Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

Obiettivi:

- Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.
- Dare attenzione alle figure dirigenziali e organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici.

Azioni:

1. Analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate;
2. Avvio del percorso formativo rivolto alle dipendenti "Il potenziale professionale femminile come risorsa per lo sviluppo del Comune di Gaeta";
3. Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere;
4. Definizione di nuovi target di riferimento ed analisi dei loro bisogni formativi;
5. Sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la

presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; o per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere di una cultura prevalentemente maschile che penalizza e inficia la presenza femminile,..);

6. Diffusione di risultati e possibili effetti moltiplicatori.

Risultati attesi:

Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare le figure dirigenziali in relazione a momenti decisionali specifici quali valutazione individuale del personale, nomine ecc. Questo permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

4. Favorire i processi di “femminilizzazione” di un Servizio o Area storicamente a prevalenza maschile nei ruoli intermedi ed apicali e incrementare la presenza delle donne.

Obiettivi:

- incrementare la presenza femminile in settori prettamente maschili;
- rendere più agile e trasparente la mobilità interna, per favorire il miglior utilizzo delle risorse a disposizione dell'ente e diminuire gli incarichi esterni;
- valorizzare le competenze femminili in professioni “tecniche” e incrementare la presenza delle donne nei posti decisionali;
- coinvolgere le figure dirigenziali e i/le dipendenti in un progetto innovativo che sperimenti una gestione che dia valore alle competenze e alle modalità tipiche del femminile.

Azioni:

1. indagine per individuare il settore da interessare alla sperimentazione;
2. formazione a vari livelli;
3. sperimentazione di nuove modalità di gestione e di organizzazione del lavoro (lavoro per progetti e risultati, flessibilità orario...).

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

Il riequilibrio della presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili dovrebbe eliminare quegli stereotipi su “lavoro da donna” - “lavoro da uomo”, inserire le donne in quelle professioni e posizioni di maggior prestigio, valorizzare competenze e

qualità femminili utili all'organizzazione e alla gestione del lavoro, favorire il "benessere organizzativo".

5. Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità

Obiettivi:

- Sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche;
- Promuovere azioni ed iniziative coordinate, all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità;
- Sviluppare una maggiore conoscenza dell'attività svolta e dei casi affrontati.

Azioni:

1. Individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
2. Definizione delle forme di collaborazione;
3. Attuazione di iniziative specifiche.

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

La messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno e avviare la concertazione di interventi comuni nell'ambito delle rispettive funzioni.

Pareri favorevoli ai sensi dell'art.49 – 1° comma – del Dec. Lgs. 18/08/2000, n°267

Per la regolarità tecnica
il Funzionario responsabile

f.to (Avv. Antonio Buttarò)

Per la regolarità contabile
il responsabile del III Dipartimento

NON DOVUTO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che il presente atto:

- ▶ Viene affisso in copia a questo Albo Pretorio, come prescritto dall'art.124, comma 1, del Dec. Lgs. 18/08/2000 n°267, per 15 giorni consecutivi a decorrere dal _____;
- ▶ Non è soggetto a controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge Costituzionale n°3/2001;
- ▶ È esecutivo perché dichiarato immediatamente eseguibile (art. 134 – comma 4 – del Dec. Lgs. 18/08/2000, n°267).

Li _____

il Messo Comunale

F.to (Filippo Buonaugurio)

il Segretario Generale

F.to (Avv. Celestina Labbadia)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che il presente atto è divenuto esecutivo il _____

- ▶ perché decorso il decimo giorno della sua pubblicazione (art.134 – comma 3 – del Dec. Lgs. 18/08/2000 n°267).

Li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to (Avv. Celestina Labbadia)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO.

Addi _____

IL SEGRETARIO GENERALE

(Avv. Celestina Labbadia)